

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Mewujudkan Inovasi di Perusahaan

Tofalali Junaldi Putra Waruwu⁽¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia; tofalaliw@gmail.com

Muhammad Chaerul Rizky⁽²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia; mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

In the era of globalization today triggered the emergence of competition in various fields. With these competition, every company tries and is required to obtain appropriate and competent human resources to encourage business success so that they can compete with other companies. This research shows that good HR management practices contribute to increasing employee productivity and job satisfaction, which in turn encourages innovation. In addition, innovative training and development of employees are key to improving the performance and competitiveness of companies. With a focus on developing human capital, companies can create new products and services that are relevant to market needs. Therefore, integrated HR management strategies are very important to realize sustainable innovation in the company.

Keywords: HR Management; Innovation; Company.

ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini memicu munculnya persaingan di berbagai bidang. Dengan adanya persaingan tersebut, setiap perusahaan berupaya dan dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan kompeten guna mendorong kesuksesan usaha sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong inovasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan yang inovatif menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan. Dengan fokus pada pengembangan modal manusia, perusahaan dapat menciptakan produk dan layanan baru yang relevan dengan kebutuhan pasar. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang terintegrasi sangat penting untuk mewujudkan inovasi yang berkelanjutan dalam perusahaan.

Kata kunci : Manajemen SDM; Inovasi; Perusahaan.

PENDAHULUAN Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja karyawan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, peran SDM menjadi semakin krusial dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Persaingan global memaksa perusahaan memodernisasikan sumber daya manusianya, sumber daya kunci yang membentuk keberhasilan. SDM tidak hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga merupakan agen perubahan yang memperkenalkan inovasi dan keefisiensi ke dalam organisasi. Demikian, manajemen SDM yang efisien menjadi harga yang sangat penting untuk mencapai sasaran perusahaan. Manajemen SDM yang cepat tumbuh harus beradaptasi terhadap perkembangan ekonomi yang cepat. Sebuah perusahaan yang benar-benar dapat mengukur SDM cenderung memiliki keuntungan yang lebih besar dalam perdagangan internasional. Oleh sebab itu, perubahan ini real sekali dan harus dipelajari dengan seksama dalam meneliti peran SDM dip perusahaan.

Inovasi merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan di era globalisasi yang semakin kompetitif. Perusahaan yang mampu berinovasi tidak hanya dapat bertahan, tetapi juga unggul dalam

menghadapi tantangan pasar yang terus berubah. Dalam konteks ini, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial. Manajemen SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, memperkuat kolaborasi antar tim, serta meningkatkan motivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam proses inovasi.

Manajemen SDM berfungsi untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat dengan keterampilan yang sesuai untuk mendorong inovasi. Menurut Becker dan Huselid (1998), praktik manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang strategis berkontribusi langsung terhadap kemampuan perusahaan untuk berinovasi.

Budaya inovasi dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan praktik manajemen SDM. Sebuah studi oleh Schein (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung risiko dan kreativitas akan mendorong karyawan untuk berinovasi. Manajemen SDM perlu menciptakan lingkungan yang aman bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru tanpa takut akan kegagalan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan bagian integral dari manajemen SDM yang berfokus pada inovasi. Menurut Garavan et al. (2012), pelatihan yang dirancang untuk mendorong kreativitas dan pemecahan masalah dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam berinovasi. Investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan akan menghasilkan tim yang lebih siap untuk menghadapi tantangan inovasi. Pentingnya evaluasi dan pengukuran kinerja SDM tidak bisa diremehkan. Dengan menggunakan metrik yang tepat, perusahaan dapat menilai efektivitas strategi SDM yang diterapkan dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Kaplan & Norton, 1992).

RUMUSAN MASALAH

Adapun Rumusan masalah pada peran Manajemen SDM dalam mewujudkan inovasi di perusahaan antara lain:

1. Bagaimana pengaruh praktik manajemen SDM yang efektif terhadap kemampuan inovasi karyawan?
2. Apa saja strategi manajemen SDM untuk mendorong inovasi?
3. Sejauh mana kepemimpinan dalam manajemen SDM untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen SDM

Menurut Winarti (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Supriyadi 2020). Proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Abdullah (2017).

B. Manajemen Inovasi

Inovasi di perusahaan sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Inovasi dapat menciptakan nilai tambah dan memenuhi kebutuhan konsumen, yang merupakan tujuan utama dalam bisnis. Studi book Lestari (2019), Inovasi merupakan aktivitas yang kompleks dalam menerapkan pengetahuan baru untuk tujuan komersial. Suatu perusahaan dapat menghasilkan inovasi maka organisasi harus memiliki kapasitas. Untuk berhasil mengelola inovasi diperlukan keahlian dalam menganalisa peluang dan menerapkan strategi yang sesuai dengan kondisi lingkungan yang dinamis. Keberhasilan inovasi dapat ditentukan oleh ukuran-ukuran seperti publikasi, data paten, nilai ekonomi potensial, pengeluaran riset dan pengembangan (R&D), keuasan, indeks kepuasan dan lain lain.

C. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah evaluasi tentang seberapa baik suatu perusahaan mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. kinerja perusahaan adalah indikator utama keberhasilan

operasional dan strategis sebuah organisasi. Evaluasi kinerja perusahaan secara teratur membantu manajemen dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta membuat keputusan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan-tujuan jangka panjangnya. Menurut Umar (2002), Seluruh kinerja perusahaan hendaknya dievaluasi setelah periode waktu tertentu, misalnya setiap bulan atau periode lain yang lebih pendek waktunya seperti setiap minggu, atau periode yang lebih lama, seperti setiap kuartal.

METODE

Penelitian ini penulis menggunakan metode library research atau yang bisa disebut dengan studi pustaka, dimana peneliti mengumpulkan informasi berdasarkan buku-buku dan dokumen yang tertulis serta yang relevan dengan objek penelitian. Setelah semua data terkumpul maka dapat dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik kualitatif yaitu analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan data yang ada. Tujuan dari tulisan ini adalah untuk menganalisis teori-teori yang ada dengan membandingkannya dengan yang ada di literatur penelitian. Makalah ini membahas dan menganalisis secara teoritis berdasarkan hasil penelitian para pendahulu tentang Peran Manajemen SDM Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Semua artikel yang digunakan adalah bersumber dari mesin pencari literasi e-data Mendeley dan Google Scholar. System ini digunakan karena lebih mudah dan bebas biaya, sehingga peneliti lain mudah menggunakannya. Tinjauan literatur yang konsisten dengan metodologi yang tepat adalah jenis penelitian kualitatif, jenis penelitian literatur. Ini digunakan secara induktif, sehingga tidak menimbulkan masalah lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Praktik Manajemen SDM yang Efektif Terhadap Kemampuan Inovasi Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam mendorong inovasi di perusahaan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan kolaborasi. SDM dapat memfasilitasi platform bagi karyawan untuk berbagi ide-ide baru, yang merupakan langkah awal dalam proses inovasi. Ada beberapa langkah-langkah manajemen SDM dalam Inovasi yaitu pengembangan kapasitas karyawan untuk inovasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas.

1.1. Pengembangan Kapasitas Karyawan Untuk Inovasi

Pengembangan kapasitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung inovasi di suatu organisasi. Dalam era persaingan yang semakin ketat dan perubahan teknologi yang cepat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi agar dapat bertahan dan berkembang. Karyawan sebagai aset utama perusahaan harus memiliki kapasitas yang memadai untuk menciptakan ide-ide baru dan menerapkannya dalam praktik.

Pertama-tama, pengembangan kapasitas karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Program pelatihan yang terstruktur membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial mereka. Dengan pengetahuan yang lebih baik, karyawan dapat lebih mudah menemukan solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan menjadi hal yang sangat penting.

Kedua, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi juga berperan penting dalam pengembangan kapasitas karyawan. Lingkungan yang terbuka dan kolaboratif memungkinkan karyawan untuk berbagi ide dan berdiskusi tentang berbagai konsep baru. Dengan adanya dukungan dari manajemen, karyawan merasa lebih percaya diri untuk mengekspresikan kreativitas mereka.

Ketiga, pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap inovasi karyawan tidak bisa diabaikan. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi. Penghargaan dapat berupa bonus, promosi, atau bahkan pengakuan publik, yang semuanya dapat meningkatkan semangat kerja dan kreativitas.

Keempat, program mentoring juga dapat berkontribusi pada pengembangan kapasitas karyawan. Dengan adanya mentor yang berpengalaman, karyawan dapat belajar dari pengalaman dan wawasan yang dimiliki mentor. Program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga membangun jaringan profesional yang bermanfaat untuk berbagi ide dan kolaborasi.

1.2. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi di tempat kerja. Kreativitas tidak hanya datang dari individu, tetapi juga dipengaruhi oleh atmosfer di sekitar mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajer dan pemimpin tim untuk merancang ruang kerja yang mendorong pikiran kreatif dan kolaborasi. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam mendukung kreativitas.

Pemimpin harus mendorong sikap terbuka terhadap ide-ide baru dan memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen. Mengadakan sesi brainstorming atau workshop kreatif dapat menjadi cara efektif untuk mengumpulkan ide-ide dari berbagai anggota tim. Penting untuk menciptakan suasana yang bebas dari penilaian, sehingga semua anggota merasa aman untuk berbagi pemikiran mereka. Komunikasi yang efektif adalah elemen lain yang tidak boleh diabaikan. Mendorong dialog terbuka antara anggota tim dan antara manajemen dengan karyawan dapat menciptakan saluran untuk pertukaran ide. Rapat rutin dan umpan balik yang konstruktif dapat membantu menjaga semua orang di jalur yang sama dan memastikan bahwa setiap ide didengar dan dipertimbangkan.

2. Strategi Manajemen SDM Untuk Mendorong Inovasi

Inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis yang terus berubah. Strategi yang tepat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan adaptasi terhadap perubahan. Kepemimpinan transformasional menciptakan atmosfer di mana kreativitas dan inovasi diperintahkan. Para pemimpin transformasional mampu membimbing karyawan untuk berpikir di luar batas-batas konvensional dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah (Alhitmi et al., 2023 dalam pabendon 2024). Berikut adalah beberapa strategi manajemen SDM yang efektif untuk mendorong inovasi.

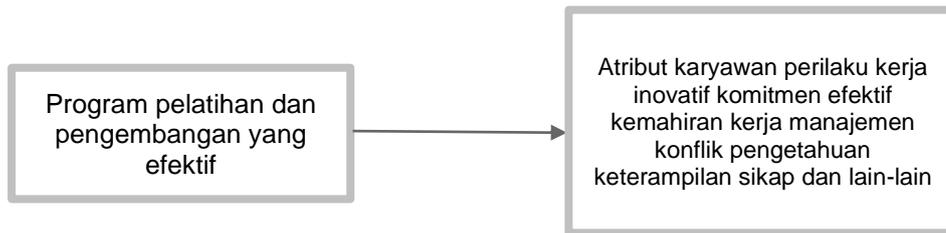
2.1. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan yang Inovatif

Rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dan jenis yang dibutuhkan. Untuk dipahami bahwa proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjangkaran yang ketat dan detail dengan tujuan yang menghasilkan calon yang benar-benar dianggap feasible (layak). Rekrutmen menurut Hasibuan dalam buku Muphimin (2022), rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Tahap seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain tujuan seleksi tidak hanya mencari orang baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya perusahaan kita. Pada umumnya alat yang hampir selalu digunakan oleh perusahaan untuk menyeleksi adalah berbagai jenis tes dan wawancara. Kadang kala, untuk pekerjaan tertentu seperti dilakukan di lingkungan militer, pemeriksaan kesehatan, dan tes fisik juga dimasukkan sebagai salah satu bentuk tes (Muphimin 2022).

2.2. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Inovatif

Pelatihan juga memiliki efek pada sikap karyawan yang pada gilirannya membuat mereka bekerja dengan baik dengan kemahiran. Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan membantu dalam mengelola konflik antara majikan dan karyawan, antara karyawan dan karyawan. Dengan pelatihan yang efektif, aplikasi (transfer) teknis dan perilaku yang diperoleh keterampilan meningkatkan kinerja pekerjaan yang mengarah pada kepuasan kerja karyawan dan keterlibatan organisasi. Hanya mengembangkan pelatihan kerja akan membuat karyawan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Pelatihan dan Pengembangan harus menciptakan Perilaku Inovatif dalam diri karyawan. Studi penelitian jelas bahwa pelatihan dan pengembangan memunculkan berbagai atribut karyawan yaitu. Perilaku kerja yang inovatif, komitmen afektif, kecakapan kerja, mengelola konflik yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Daftar atribut karyawan yang diperoleh melalui kegiatan Pelatihan ditunjukkan.



Gambar 1

Atribut karyawan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan yang efektif

Dengan mempertimbangkan atribut di atas yang diperoleh melalui Pelatihan dan Pengembangan, penelitian ini menggambarkan pentingnya perilaku kerja yang inovatif di antara karyawan. Inovasi dan Perilaku Kerja Inovatif didefinisikan sebagai perilaku yang terkait dengan pembangkitan dan implementasi ide-ide baru dan kreatif. Inovasi adalah kata kunci dalam bisnis, organisasi harus mempunyai inovasi dalam mengembangkan karyawannya. Pelatihan dan Pengembangan membantu karyawan dan organisasi untuk memiliki perilaku kerja yang inovatif.

3. Kepemimpinan dalam manajemen SDM Untuk Menciptakan Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi

Kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Pemimpin yang visioner dan transformasional dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim, sehingga mendorong perilaku inovatif dan kolaboratif. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif, yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif, terbukti meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi.

3.1. Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan berperan sentral dalam membentuk budaya organisasi. Pemimpin yang visioner dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas dan eksperimen. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terbentuk dari nilai-nilai dan asumsi dasar yang dipegang oleh anggota organisasi, yang sering kali dipengaruhi oleh perilaku pemimpin. Pemimpin yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan pengambilan risiko dapat meningkatkan tingkat inovasi dalam organisasi.

3.2. Budaya Organisasi dan Inovasi

Budaya organisasi yang mendukung inovasi adalah budaya yang mendorong ide-ide baru dan menyediakan ruang bagi eksperimen. Organisasi yang memiliki budaya inovatif biasanya memiliki ciri-ciri seperti:

1. Keterbukaan terhadap Ide: Menerima masukan dari anggota tim, tanpa memandang posisi.
 2. Dukungan terhadap Risiko: Mengizinkan kegagalan sebagai bagian dari proses belajar.
 3. Kerjasama Tim: Mendorong kolaborasi antar departemen untuk merangsang ide-ide baru.
- Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang mendukung inovasi cenderung lebih berhasil dalam mengembangkan produk dan layanan baru (Scott & Bruce, 1994).

Tabel 1.

Gaya kepemimpinan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi

Gaya kepemimpinan	Pengaruh terhadap budaya organisasi	Dampak positif pada inovasi
Transformasional	Mendorong budaya inovasi positif	Meningkatkan kinerja karyawan
Transaksional	Memfasilitasi struktur yang jelas	Mendorong inovasi melalui penghargaan
Partisipatif	Meningkatkan keterlibatan karyawan	Mendorong ide-ide baru dan kreativitas

Kepemimpinan transformasional dan transaksional berkontribusi pada budaya organisasi yang inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong inovasi.

Menurut (Eva et al., 2019 dalam hidayat dan abadi, 2023) kepemimpinan yang melayani yang berorientasi pada orang lain, di mana para pemimpin memberikan prioritas untuk kepentingan dan kebutuhan individu pengikut mereka, dan peduli terhadap orang lain di dalam organisasi dan komunitas yang lebih besar. Pengikut/bawahan di bawah kepemimpinan yang melayani cenderung terlibat dalam perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, seperti organizational citizenship behavior, perilaku proaktif, dan perilaku inovatif.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dikembangkan di dalam suatu organisasi dan mempengaruhi cara kerja anggotanya. Schein (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan: artefak, nilai-nilai yang diungkapkan, dan asumsi-asumsi dasar yang tak terucapkan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, termasuk komunikasi, pengambilan keputusan, inovasi, dan hubungan antar anggota. Robbins dan Judge (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat pergantian karyawan, sementara budaya yang lemah atau negatif dapat menyebabkan masalah motivasi dan kinerja. Kending, & Rumawas, (2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Sebagai Kesimpulan manajemen SDM memiliki peran vital dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi di perusahaan. Pertama, SDM bertanggung jawab untuk merekrut dan mengembangkan talenta yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menghasilkan ide-ide inovatif. Proses seleksi yang tepat dan pelatihan yang berkelanjutan memastikan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga siap untuk menghadapi tantangan di masa depan. Kedua, manajemen SDM berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendorong kreativitas dan eksperimen. Dengan mempromosikan komunikasi terbuka, kolaborasi antar tim, dan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru, SDM membantu membangun suasana yang kondusif untuk inovasi. Ketiga, SDM juga berfungsi sebagai penghubung antara strategi bisnis dan pengembangan karyawan. Dengan memahami visi dan misi perusahaan, manajemen SDM dapat mengarahkan sumber daya dan inisiatif pelatihan untuk mendukung inovasi yang sejalan dengan tujuan strategis perusahaan.

Secara keseluruhan, manajemen SDM tidak hanya berperan sebagai pengelola karyawan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang krusial dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan perusahaan.

2. Saran

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran kunci dalam mewujudkan inovasi di perusahaan. Berikut adalah beberapa saran tentang bagaimana manajemen SDM dapat berkontribusi dalam proses inovasi:

1. Mencari Talenta Kreatif: Fokus pada merekrut individu dengan keterampilan inovatif dan pengalaman yang relevan. Carilah kandidat yang menunjukkan pola pikir kreatif dan kemampuan untuk berpikir di luar kotak.
2. Diverifikasi Tim: Membentuk tim yang beragam dalam hal latar belakang, pengalamana, dan pemikiran untuk mendorong perspektif baru.

3. Pelatihan dan Pengembangan: Sediakan program pelatihan yang berfokus pada keterampilan inovasi, seperti pemecahan masalah, berpikir kritis, dan kreativitas.
4. Mentoring dan Coaching: Dorong hubungan mentoring di mana karyawan dapat belajar dari pengalaman orang lain dan mengembangkan ide-ide baru.

Dengan menerapkan strategi-strategi di atas, manajemen SDM dapat menjadi pendorong utama dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & rock, A. (2012). Mapping talent development: The role of training and development in talent management.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79.
- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen inovasi: Upaya meraih keunggulan kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
<https://www.hsb.co.id/glosarium/k/kinerja-perusahaan>
- Umar, H. (2002). *Evaluasi kinerja perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Pabendon, T., Sandy, S., Manda, D., Karyono, K., & Arta, D. N. C. (2024). Dinamika Kepemimpinan Transformasional Dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Start-Up. *Jurnal Darma Agung*, 32(2), 1012-1023.
- Muphimin (2022). BAB. I. KOMPARASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN.
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition*, 12(3), 372745.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Hidayat, E., & Abadi, F. (2023). HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DALAM BIDANG TRANSMISI DAN DISTRIBUSI GAS BUMI. *Jurnal Darma Agung*, 31(5), 416-431.
- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 105-117.